

MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

MODIFICACIONES RESPECTO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA

Se podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en su ordenación como en su forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación a la necesidad de cada persona y empresa.

Si esta solicitud se realiza para el cuidado de hijos/as, éstos/as tendrán que tener menos de 12 años.

La negociación colectiva pactará los términos del ejercicio de este derecho. Si no hubiera nada establecido en el convenio, la empresa abrirá un proceso de negociación con las personas que lo soliciten durante un periodo de 30 días. Tras ese periodo, la empresa, por escrito, debe comunicar su decisión de aceptar la solicitud o establecer una alternativa posible de adaptación o denegarla estableciendo las razones de la misma.

Una vez finalizado el periodo pactado o establecido, o cuando cambien las circunstancias de solicitud de de manera justificada, la persona trabajadora volverá a su jornada o modalidad contractual anterior.

En caso de discrepancia se podrá acudir a la jurisdicción social.

Este permiso es compatible con cualquiera de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (incluida la reducción de jornada).

2. DÍAS POR NACIMIENTO

Los dos días por nacimiento del artículo 37.3 b) se eliminan.

3. LACTANCIA

- Este derecho corresponde a ambos progenitores y consiste en una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en 2 fracciones para el cuidado del lactante hasta los 9 meses.

Este Derecho podrá sustituirse:

- Por una acumulación en jornadas completas negociado o con acuerdo de las partes.
- Por una reducción de jornada de media hora sin posibilidad de transferirse el derecho de uno a otro. Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, ésta puede limitar el ejercicio de su derecho simultáneo.

- Si es disfrutado por ambos progenitores/as, con la misma duración y régimen, el periodo podrá extenderse hasta los 12 meses (de los 9 a los 12 meses será un periodo retribuido por la Seguridad Social a uno de los progenitores/as).

4. EXCEDENCIAS

Cuando la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar dependiente en los casos de familia numerosa se ejerza por ambos progenitores con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los 18 meses.

5. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

5.1. **Desaparece el término maternidad y paternidad**, se sustituye por “nacimiento”.

5.2. Nacimiento

- Este derecho corresponde a ambos progenitores sin que el mismo pueda ser transferido entre ellos.
- En caso de parto, el otro progenitor/a tendrá derecho a las 16 semanas igual que la madre debiéndose disfrutar también ininterrumpidamente las 6 primeras semanas después del parto.
- En caso de fallecimiento del hijo/a, el otro progenitor/a no ve reducido su derecho finalizadas las 6 semanas obligatorias.
- Desde las 6 semanas posteriores al parto hasta los 12 meses, ambos progenitores podrán distribuir el resto de las semanas de suspensión como opten, en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida. El periodo de disfrute debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- La madre podrá adelantar esta suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.
- Transcurridas las 6 primeras semanas, se podrá disfrutar el derecho a jornada parcial, cuando así se establezca en convenio o en negociación con la empresa, aunque si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, podrán limitarles el derecho.
- Los supuestos de hospitalización de neonato, el derecho establecido será para ambos progenitores.

5.3. Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Los periodos son iguales que en el caso de nacimiento.

Si la adopción es internacional, los dos progenitores/as tienen derecho a iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas antes de la resolución administrativa.

5.4 En **caso de discapacidad** del hijo/a, los 2 progenitores/as incrementarán la suspensión del contrato en 2 semanas más, una para cada uno.

5.5. **Aplicación paulatina del derecho**

• **Del 1 de abril de 2019 al 31 de diciembre de 2019:**

- La madre biológica disfrutará del derecho completamente (16 semanas), pudiendo ceder 4 semanas de dicha suspensión al otro progenitor/a.

El otro progenitor/a tendrá una suspensión de 8 semanas, las 2 primeras obligatoriamente después del parto.

El disfrute de las semanas no obligatorias se hará semanalmente de manera acumulativa o consecutiva hasta los 12 meses del menor.

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas posteriores a la resolución judicial.

Tras las 6 primeras semanas, podrán disfrutar de 12 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses de la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

• **Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020:**

- La madre biológica disfrutará del derecho completamente (16 semanas), pudiendo ceder 2 semanas de dicha suspensión al otro progenitor/a.

El otro progenitor/a tendrá una suspensión de 4 semanas tras el parto, dejando las 8 restantes a disfrutar semanalmente de manera acumulativa o interrumpida con la madre hasta los 12 meses del menor.

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas posteriores a la resolución judicial.

Tras las 6 primeras semanas, podrán disfrutar de 16 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses de la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

• **Del 1 de enero de 2021: Se aplicará el articulado del ET.**

Hasta el 1 de enero de 2021, se aplicará lo siguiente:

- En caso de que fallezca la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad del permiso.
- En caso de nacimiento, el otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido aunque en el momento de la incorporación de la madre ésta se encuentre en incapacidad temporal.
- Si uno/a de los progenitores/as no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro/a progenitor/a tendrá derecho a hacer uso del permiso.

6. MODIFICACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SOBRE Corresponsabilidad en el cuidado del lactante:

Para acceder a esta prestación (de los 9 a los 12 meses), los requisitos serán los mismos que para acceder a la prestación por maternidad.

Se reconoce sólo a uno/a de los progenitores/as.

La prestación es del 100% de la base reguladora igual que por nacimiento y cuidado del menor.

7. MODIFICACIONES A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSA OBJETIVA

- Será nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género cuando se derive del ejercicio por parte de ésta del derecho a la tutela judicial efectiva (cualquier falta o ausencia al trabajo derivada de un proceso judicial).
- Será nulo todo despido que afecte a las personas trabajadoras que hayan ejercido su derecho por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta los 12 meses de la fecha del nacimiento, o de la resolución judicial.
- Sólo será justificado el despido de la persona trabajadora que disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedad causada por el embarazo, reducción de jornada y excedencia por cuidado de menor o dependiente establecido en la ley, cuando los motivos del despido no estén relacionados con el ejercicio de los derechos y además la causa requiera concretamente el despido.

8. MODIFICACIONES A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSA DISCIPLINARIA

- Será nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género cuando se derive del ejercicio por parte de ésta del derecho a la tutela judicial efectiva (cualquier falta o ausencia al trabajo derivada de un proceso judicial).



- Será nulo todo despido que afecte a las personas trabajadoras que hayan ejercido su derecho por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta los 12 meses de la fecha del nacimiento, o de la resolución judicial.

9. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Si se ejerce el derecho de lactancia en la modalidad de reducción de jornada, y en ese tiempo se produce la finalización del contrato, se indemnizará este periodo como si se hubiera trabajado a jornada completa.